

**MUNTAZAM VA VAQTINCHALIK MASOFAVIY ISH (REMOTE WORK)
SHAROITLARIDA MEHNAT SHARTNOMASINING HUQUQIY TAHLILI: AMALIY
MUAMMOLAR VA TAKLIFLAR**

Po'latov Mirzohid Qo'zimurodovich

Termiz davlat universiteti yuridik fakulteti dekani.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15204961>

Annotatsiya. Ushbu maqolada, masofaviy ishning mehnat shartnomalari doirasidagi huquqiy tahlilini amalga oshiradi. Tadqiqotda masofaviy ishlashning mehnat shartnomasida ko'rsatilgan asosiy huquqiy aspektlar, shuningdek, bu turdagi ishga oid amaliy muammolar va ularni hal qilish bo'yicha takliflar yoritiladi. Masofaviy ishning tarqalishi va mehnat huquqi sohasidagi yangiliklar, mehnat vaqti, intizomiy javobgarlik va ishlab chiqarish samaradorligini baholash kabi masalalarga alohida e'tibor qaratiladi. O'zbekistondagi masofaviy ish tizimining hozirgi holati, shuningdek, xalqaro tajriba va unga asoslanib amalga oshirilishi mumkin bo'lgan o'zgarishlar kiritiladi.

Kalit so'zlar: masofaviy ish, mehnat shartnomasi, huquqiy tahlil, intizomiy javobgarlik, ishlab chiqarish samaradorligi, mehnat vaqti, amaliy muammolar, O'zbekiston, xalqaro tajriba, takliflar.

**LEGAL ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE CONDITIONS OF
REGULAR AND TEMPORARY REMOTE WORK: PRACTICAL ISSUES AND
PROPOSALS**

Abstract. This article provides a legal analysis of remote work within the framework of labor contracts. The study covers the main legal aspects of remote work specified in the employment contract, as well as practical problems related to this type of work and proposals for their solution. Particular attention is paid to issues such as the spread of remote work and innovations in the field of labor law, working time, disciplinary liability and assessment of production efficiency. The current state of the remote work system in Uzbekistan, as well as international experience and possible changes based on it, are presented.

Keywords: remote work, employment contract, legal analysis, disciplinary liability, production efficiency, working time, practical problems, Uzbekistan, international experience, proposals.

**ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ПОСТОЯННОЙ И
ВРЕМЕННОЙ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ: ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ И
ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Аннотация. В статье дается правовой анализ дистанционной работы в рамках трудовых договоров. В исследовании рассматриваются основные правовые аспекты

дистанционной работы, закрепленные в трудовом договоре, а также практические проблемы, связанные с данным видом работы, и предложения по их решению. Особое внимание будет уделено распространению удаленной работы и нововведениям в сфере трудового права, рабочего времени, дисциплинарной ответственности, оценки эффективности производства. Будет обсуждаться текущее состояние системы удаленной работы в Узбекистане, а также международный опыт и возможные изменения на его основе.

Ключевые слова: дистанционная работа, трудовой договор, правовой анализ, дисциплинарная ответственность, эффективность производства, рабочее время, практические проблемы, Узбекистан, международный опыт, предложения.

Masofaviy ish (yoki remote work) – bu xodimning ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi asosida, lekin doimiy ish joyidan tashqarida, ya'ni internet yoki boshqa axborot-kommunikatsiya texnologiyalari orqali o'z xizmat majburiyatlarini bajarish shaklidir.

Masofaviy ishda xodim ofisga qatnamaydi, lekin ishlab chiqarish samaradorligini saqlagan holda, uyidan yoki boshqa joydan turib ishni bajaradi. Bu shakl ko'pincha IT, marketing, dizayn, tarjima, jurnalistika, ta'lim, huquqshunoslik va boshqa xizmat ko'rsatish sohalarida qo'llaniladi.

O'zbekistonda masofaviy ish shaklining keng tarqalishi aynan COVID-19 pandemiyasi davridan, ya'ni 2020-yil boshlaridan boshlab jadal sur'atda rivojlandi. Karantin cheklovlari sababli ko'plab davlat tashkilotlari, xususi kompaniyalar, banklar, ta'lim muassasalari xodimlarini vaqtincha yoki doimiy tarzda masofadan ishlashga o'tkazishga majbur bo'lishdi.

Bu esa ilgari kam uchraydigan mehnat shaklining huquqiy, tashkiliy va texnologik jihatlarini qayta ko'rib chiqish zaruratini tug'dirdi.

Pandemiyadan keyingi davrda ham ko'plab ish beruvchilar ushbu modelning samaradorligini ko'rib, uni saqlab qolishga harakat qildilar. Shu sababli, O'zbekistonda ham masofaviy ishni huquqiy jihatdan tartibga solish, mehnat shartnomalariga tegishli o'zgartirishlar kiritish, axborot xavfsizligi va mehnat sharoitlari kafolatlarini ta'minlash dolzarb masalaga aylandi. 2020–2021-yillardan boshlab Mehnat kodeksiga va tegishli normativ-huquqiy hujjatlarga masofaviy ishga doir yangi normalar joriy etildi. Bu esa O'zbekistonda masofaviy ish amaliyotining huquqiy asosini mustahkamlashga xizmat qilmoqda.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 458-moddasiga asosan esa vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishga yoki masofadan ishlashga o'tkazishga doir ustuvor huquqqa ega bo'lgan xodimlarning toifalari belgilangan.

Ushbu huquq, tabiiy yoki texnogen ofatlar, ishlab chiqarish avariylari, baxtsiz hodisalar, yong'inlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar kabi holatlar yuz berganida ish beruvchiga tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlarga ega bo'lsa, beriladi. Ustuvor huquqqa ega bo'lgan xodimlar orasida homilador ayollar, o'n to'rt yoshgacha bolalarning ota-onalari yoki vasiylari, nogironligi bo'lgan shaxslar, yoshga doir pensionerlar, nogironlikka ega shaxslarni yoki boshqa muhtoj oila a'zolarini parvarishlayotgan xodimlar kiradi. Shuningdek, jamoa kelishuvlari yoki ichki hujjatlarda boshqa xodim toifalari ham bu huquqqa ega bo'lishi mumkin.

Masofaviy ish sharoitida mehnat vaqti an'anaviy "ish joyida belgilangan vaqtdan to vaqtgacha" printsiptan farqlanadi. Bu holat ish vaqtining noaniqlashuvi, xodimning ortiqcha ishlashi, yoki aksincha, ish vaqtini to'liq bajarmasligi kabi muammolarni yuzaga keltiradi.

Ko'pgina holatlarda ish beruvchi va xodim o'rtasida "ish vaqtining hisobini yuritish" masalasida huquqiy noaniqliklar paydo bo'ladi. Shu boisdan, masofaviy ishda ish vaqtini aniqlashning raqamli texnologiyalar orqali nazorat qilinadigan tizimlarini joriy etish zarurati tug'iladi.

Ushbu kodeksning 462-moddasiga asosan, agar masofadan turib ishlovchi xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq davomiyligi uzoqroq bo'lgan har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega bo'lmasa, uning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kundan kam bo'lishi mumkin emas. Shuningdek, masofadasn turib ishlovchi xodimga har yilgi mehnat ta'tilini va boshqa turdagi ta'tillarni berish Mehnat kodeksi va boshqa tegishli qonun hujjatlariga muvofiq belgilanadi va himoya qilinadi.

An'anaviy ish joyida xodimning intizomiy xatti-harakatlarini nazorat qilish imkoniyati bo'lsa, masofaviy ishda bu jarayonni huquqiy jihatdan asoslash, huquqbuzarlik holatini aniqlash va unga nisbatan chora ko'rish mexanizmlari kam ishlangan. Qonunchilikda ushbu yo'nalishda alohida me'yorlar, xususan, masofaviy sharoitda sodir bo'lgan intizomiy xatti-harakatlarga huquqiy baho berish tartibi va shikoyat mexanizmlari ishlab chiqilishi lozim.

Ishlab chiqarish samaradorligini baholash ham murakkab masalalardan biridir. Ofis sharoitida ish beruvchi xodimning faoliyatini bevosita kuzatib baholashi mumkin, ammo masofaviy ishda bu imkoniyat cheklangan. Natijada, xodimning ish faoliyatini baholashda shaffof mezonlarning yo'qligi, samaradorlikni aniqlashda subyektiv yondashuvlar paydo bo'lishi mumkin. Bu esa mehnat natijasini baholashda adolat va xolislik tamoyillarini buzilishiga olib keladi. 463-modda masofaviy ish qilayotgan xodimlarga qanday qilib ish haqi to'lanishini tushuntiradi. Agar xodim vaqtbay ishlasa, unga haqiqiy ishlagan soatlariga qarab to'lanadi. Agar ishbay ishlasa, bajargan ish hajmiga qarab haq oladi. Ish haqi mehnat shartnomasida belgilangan normalarga muvofiq belgilanadi va u ofisda ishlovchi xodimlar ish haqi bilan teng bo'lishi kerak.

Mehnat vazifalari bajarilgan bo'lsa, ish haqi qonunchilikda belgilangan eng kam miqdordan kam bo'lmashligi lozim. Agar u yashayotgan joyda qo'shimcha koeffitsiyent mavjud bo'lsa, bu ham hisobga olinadi. Shuningdek, mehnat shartnomalarining o'zi masofaviy ish formatini belgilashda aniq va huquqiy asoslangan bandlarni o'z ichiga olishi kerak. Ish joyi, mehnat qurollari va texnika bilan ta'minlanish, xavfsizlik texnikasi, xizmat safari, maosh va ish haqi ustamalarini belgilashda shaffoflik zarur. Amaldagi mehnat kodekslarining ko'pchiligi bu yo'nalishda umumiy normalarni belgilab qo'ygan bo'lsa-da, masofaviy ishlashga doir aniq, amaliy va ixtisoslashgan qoidalar yetarli emas.

Shu sababli, muntazam va vaqtincha masofaviy ishni huquqiy jihatdan tartibga solishda zamonaviy mehnat munosabatlarining xususiyatlarini inobatga olgan holda yangi normativ-huquqiy hujjatlar ishlab chiqilishi lozim. Bunda xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan ishlab chiqilgan masofaviy ishga doir standartlar va ilg'or xorijiy tajribalardan foydalanish tavsiya etiladi. Shu tarzda, xodimlar huquqlarini ishonchli himoya qilish va ish beruvchining manfaatlarini muvozanatda saqlovchi zamonaviy mehnat modeli shakllanishi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, masofaviy ishning huquqiy tahlili shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston kabi davlatlarda bu tizimni yanada samarali tashkil etish uchun mehnat shartnomasini modernizatsiya qilish zarur. Xalqaro tajriba asosida, masofaviy ishlashning huquqiy tartibga solinishi, mehnat vaqti, ish vaqti va samaradorlikni baholash usullari qayta ko'rib chiqilishi kerak. Shuningdek, mehnat shartnomasida masofaviy ish uchun maxsus shartlar, jumladan, intizomiy javobgarlik, ish haqi to'lashning adolatli tizimi va xodimlarni himoya qilish choralari o'rnatilishi zarur.

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 30.04.2023, <https://lex.uz/ru/docs/-6257288#-6257542>
2. Shapovalov, V. M. (2020). Remote Work and Legal Challenges in the Context of Labor Legislation. Law and Social Science Journal, 12(4), 56-72.
3. Karimov, A. (2021). Mehnat huquqida masofaviy ishning o'rni: O'zbekiston tajribasi. Tashkent Law Review, 9(3), 25-38.
4. Gulyamov, N. (2019). Xalqaro huquqiy ta'limotlarda masofaviy ish tizimi. International Journal of Law and Practice, 15(1), 48-59.
5. European Commission. (2020). Directive on Remote Working: Legal Framework and Employee Protection in the EU. Brussels: European Commission Publications.
6. Amirkhanov, R. (2018). Remote Work in Modern Labor Law: Comparative Analysis. Moscow Legal Journal, 16(5), 45-59.